

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SEDA HUANUCO, SEDE CENTRAL, PERIODO 2017

MANAGEMENT OF THE HUMAN TALENT AND THE LABOR PERFORMANCE IN THE COMPANY SEDA HUANUCO, HEADQUARTERS, PERIOD 2017

Autora: MARÍA ASTRID SOLANO MARRUJO

RESUMEN

La presente investigación titulada "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SEDA HUANUCO, SEDE CENTRAL, PERIODO 2017**" tiene por objetivo **medir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco-Sede central, periodo 2017.**

Esta investigación es del tipo aplicada, el enfoque es cuantitativo, alcance o nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental; donde la variable independiente es la gestión del talento humano, y la variable dependiente es el desempeño laboral. La población está conformada por los 154 colaboradores que están en planilla hasta junio 2017, en la sede central de la empresa Seda Huánuco. Donde la muestra será la misma población ($N = n$).

Para la contrastación de la hipótesis y medir la influencia se utilizó el programa SPSS versión 22, a través del coeficiente de Pearson y se obtuvo como resultado que la correlación es positiva, siendo un 0.627 y el valor de significancia es 0.000, en tal sentido se acepta la Hipótesis alternativa (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o); y podemos decir que la Gestión de Talento Humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017.

PALABRAS CLAVES: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present investigation titled "**MANAGEMENT OF THE HUMAN TALENT AND THE LABOR PERFORMANCE IN THE SEDA HUANUCO**

COMPANY, CENTRAL HEADQUARTERS, PERIOD 2017" aims to measure the relationship between the human talent management and the work performance in the company Seda Huánuco-Headquarters, 2017 period.

This research is of the applied type, the approach is quantitative, scope or descriptive correlational level, with a non-experimental design; where the independent variable is the management of human talent, and the dependent variable is work performance. The population is comprised of 154 employees who are on the payroll until June 2017, at the headquarters of the company Seda Huánuco. Where the sample will be the same population ($N = n$).

To test the hypothesis and measure the influence, the SPSS version 22 program was used, using the Pearson coefficient, and the result was that the correlation is positive, being 0.627 and the value of significance is 0.000, in this sense accepts the Alternative Hypothesis (H_i) and rejects the null hypothesis (H_o); and we can say that Human Talent Management is positively related to job performance in Seda Huánuco Company, headquarters - 2017.

INTRODUCCION

La presente tesis, titulado "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SEDA HUÁNUCO – SEDE CENTRAL, PERIODO 2017**". Que tiene inicio cuando la gerencia de RR.HH Humanos detectó un incremento en la rotación del personal durante el año 2016, además se observó que muchas de las metas de algunas áreas no se cumplían totalmente; ya que me encontraba laborando en dicha institución. La finalidad de esta investigación es realizar mediciones a la gestión del talento humano y el

desempeño laboral para fortalecer la actual gestión del talento con los hallazgos mostrados.

Debido a que la misión de Seda Huánuco es brindar un servicio eficiente, buscando continuamente la calidad que satisfagan las necesidades y expectativas del cliente, fundamentados en los principios de la empresa, contribuyendo permanentemente a la salud, bienestar de la población y del desarrollo de la región. Es por ello que realizamos mediciones a la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral es de vital importancia para que el área de recursos humanos tome mejores decisiones. Ya que las organizaciones jamás existirían sin las personas que vienen a ser los responsables de llevar a cabo esa tarea.

Para la realización de la investigación se planteó como objetivo general, medir la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017, así como también medir la relación entre integración de personas, organización de las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas, auditar a las personas y el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017.

Para la consecución de resultados la presente tesis está dividida en cinco capítulos, siguiendo el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la E.A.P de ciencias empresariales de la Universidad de Huánuco que a continuación se detalla:

En el capítulo I, se realizó la descripción del problema, formulación del problema, objetivos generales y objetivos específicos, para determinar la influencia entre las variables, y la trascendencia de la investigación.

En el capítulo II, se redactó el marco teórico, que contiene antecedentes internacionales y nacionales relacionados al tema, también encontramos las bases teóricas acerca de las dos variables de estudio que contiene conceptos de diversos autores, así mismo, se detalla todos los conocimientos que se tienen sobre las variables.

En el capítulo III; se redactó los métodos de la investigación, diseño de la investigación, tipo de

investigación, población y muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo IV; se hizo el procesamiento de los datos sobre las encuestas aplicadas a los colaboradores, así como también la contrastación de hipótesis general y las hipótesis específicas.

En capítulo V, hablamos sobre la discusión de resultados de acuerdo a la contrastación de resultados del trabajo de campo de acuerdo a las referencias bibliográficas, conclusiones y recomendaciones. (Anexos)

MATERIALES Y METODOS

La técnica ofrecida de la investigación es de tipo aplicada, asimismo el nivel de la investigación es descriptivo correlacional y el diseño de la investigación es no experimental transeccional correlacional, el cual tuvo un enfoque cuantitativo. La población para la investigación fue de todos los trabajadores nombrados de Seda Huánuco Sede Central-Periodo 2017 siendo un total de 154 trabajadores. En tal sentido por ser un número reducido se llevó a cabo por muestreo no probabilístico siendo el tamaño de la muestra igual a la población $N=154$.

En el análisis de datos se usó la estadística descriptiva e inferencial; para la contrastación de la hipótesis general se utilizó la prueba de CORRELACIÓN DE PEARSON, para estudiar el grado de asociación de la variable independiente (X) con la variable dependiente (Y) usándose el software estadístico SPSS V23.0

RESULTADOS

Se determinó que los resultados aplicados a los trabajadores nombrados de la empresa Seda Huánuco, Sede Central-Periodo 2017 como resultado final un 80% satisfecho, 15% medianamente satisfecho y 5% insatisfecho, lo que nos indica que la gran mayoría del personal cuenta con talento humano por lo tanto se tiene un buen desempeño laboral. Pero el Directorio y el Gerente General de la empresa Seda Huánuco debe tener en cuenta que también existe un porcentaje de personal que se encuentra insatisfecho ocasionando que su desempeño laboral no sea el óptimo, para lo

cual deberían aplicar alguna medida motivadora para que este personal optimice su desempeño laboral. De esta manera se comprueba que la gestión del talento humano si influye significativamente en la calidad de servicio.

CUADRO N° 27
Contrastación de hipótesis general

	Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	,627**
Sig. (bilateral)		,000
N	154	154

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral
Elaboración: Software Spss Versión 23

En el cuadro N° 27 describe a través del coeficiente de correlación de Pearson (0,627) el nivel de relación es positivamente. Teniendo un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0.05, Por tanto se considera comprobada la hipótesis general alterna. Es decir que la gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral en Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Visto este resultado se comprueba lo citado por (1), quien menciona que la gestión del talento humano busca que cada persona que ocupe una posición, sea adecuada y apta para beneficio de la organización.

El cuadro N° 28 mide a través del coeficiente de correlación de Pearson y el valor de significancia bilateral, cada una de las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente. Que se obtuvieron luego de procesar la información de los 154 encuestados en el software spss 23.

CUADRO N° 28
Contrastación de hipótesis específicas

		Desempeño laboral
Integración de personas	Correlación de Pearson	,277**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	154
Organización de las personas	Correlación de Pearson	,263**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	154
Recompensar a las personas	Correlación de Pearson	,411**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	154
Desarrollar a las Personas	Correlación de Pearson	,312**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	154
Retener a las Personas	Correlación de Pearson	,461**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	154
Auditar a las personas	Correlación de Pearson	,146
	Sig. (bilateral)	,043
	N	154

Fuente: Cuestionario Gestión del talento humano y desempeño laboral
Elaboración: Software Spss Versión 23

HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Comprobación de la Hipótesis específica 1

El cuadro N° 28, mide la dimensión Integración de personas y su relación con la variable desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación de Pearson es de (0,277), teniendo un valor de significancia de 0.001 que es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Es decir, la integración de personas, se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Visto este resultado, se comprueba lo citado por (2) . Donde explica el proceso de reclutamiento del personal el cual se hace bajo la modalidad D.L. 728 – D.S. 003-97-TR.

Comprobación de la Hipótesis específica 2

El cuadro N° 28, mide la dimensión Organización de las personas y su relación con la variable desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación de Pearson es de (0,263), teniendo un valor de significancia bilateral de 0.001 que es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Es decir, la organización de las personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la

Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Visto este resultado, se comprueba lo citado por (3), quien explica que la organización de personas es el proceso para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño.

Comprobación de la Hipótesis específica 3

El cuadro N° 28, mide la dimensión Recompensar a las personas y su relación con la variable desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación de Pearson es de (0,411), teniendo un valor de significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Es decir, recompensar a las personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Visto este resultado, se comprueba lo citado por (3), quien refiere que la recompensa a las personas se da cuando las personas se sienten motivadas y recompensadas por la organización, ayuda a la organización a decidir quién debe recibir recompensas, como aumentos de salario o promociones, o a decidir quién debe ser separado de la organización.

Comprobación de la Hipótesis específica 4

El cuadro N° 28, mide la dimensión, desarrollar a las personas y su relación con la variable desempeño laboral donde el coeficiente de correlación de Pearson es de (0,312), teniendo un valor de significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Es decir, desarrollar a las personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Visto este resultado, se comprueba lo citado por (3), donde explica que desarrollar a las personas es capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal, implica la formación, desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad que a su vez favorece al trabajador.

Comprobación de la Hipótesis específica 5

El cuadro N° 28, mide la dimensión, retener a las personas y su relación con la variable desempeño laboral donde el coeficiente de correlación de Pearson es de (0,461), teniendo

un valor de significancia bilateral de 0.000 que es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Es decir, la retención de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Visto este resultado, se comprueba lo citado por (3), quien refiere que retener a las persona es un proceso para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas dentro de una organización.

Comprobación de la Hipótesis específica 6

El cuadro N° 28, mide la dimensión auditar a las personas y su relación con la variable desempeño laboral donde el coeficiente de correlación de Pearson es de (0,146), teniendo un valor de significancia bilateral de 0.043 que es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Es decir que auditar a las personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Visto este resultado, se comprueba lo citado por (3), quien define auditar a las personas como el proceso para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas dentro de una organización y verificar los objetivos y resultados, todo con el fin de tomar buenas decisiones.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una óptima gestión del talento humano permite integrar los procesos de gestión de personas para mejorar sus competencias. Todo con el fin de contar con personas que aporten resultados valiosos para la organización. Evidentemente toda organización quiere a los mejores empleados, pues mejorar la gestión del talento humano permite un mejor desempeño laboral, motivo por el cual, la empresa se convierte en un líder del sector económico en el que se desempeña.

La Gestión de Talento Humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral. Resultado de medir la relación entre ambas variables. Por lo que se concluye que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral.

Sin embargo, en organismos públicos y privados de la Región, la gestión del talento humano no es medida para proponer mejoras, así como el desempeño laboral pasa desapercibido, lo que

compromete al desarrollo de nuevas capacidades y habilidades de cada uno de los miembros de la organización.

Por los factores expuestos, surgió la preocupación por realizar la presente investigación, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral para luego proponer soluciones.

Luego de obtener los datos estadísticos, así como el cuadro N° 27 de correlación, se indica lo siguiente:

- Con respecto al objetivo y problema general formulado, se determinó que sí existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que el Coeficiente de Correlación de Pearson fue de 0.627 (Cuadro N° 27), una relación positiva.

- En lo referente a los problemas y objetivos específicos los resultados obtenidos fueron:

- La dimensión integración de personas se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco de manera positiva de 0,277 según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

- La dimensión organización de las personas se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco de manera positiva de 0,263 según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

- La dimensión recompensar a las personas se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco de manera positiva de 0,411 según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

- La dimensión desarrollo a las personas se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco de manera positiva de 0,312 según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

- La dimensión retención de personas se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco de manera positiva de 0,461 según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

- La dimensión auditar a las personas se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco de manera positiva de 0,146 positiva de 0,461 según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

En lo referente a la variable gestión del talento humano, según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N° 12 y el gráfico N° 11, muestra que el 98.05% de los encuestados consideran que siempre existen buenas relaciones entre los trabajadores. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°16 y el gráfico N°15, donde el 99,35% de los 154 encuestados, respondieron que siempre realizan su trabajo a tiempo. Deduciendo que la mayoría de trabajadores está en el puesto que debe de estar.

Los resultados obtenidos coinciden con la investigación realizada por (4) quien en su tesis titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015" concluye que: luego de medir ambas variables a través del coeficiente de spearman, arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

Los resultados obtenidos con respecto a la dimensión integración de personas, organización de personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y auditarlas, coinciden con la investigación realizada por (5) quien en su tesis titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014" concluye que: existe influencia favorable de los diferentes procesos que comprende la integración de personas, organización de personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y auditarlas, sobre el desempeño laboral del personal, lo cual sería lo adecuado y beneficioso para la institución.

Según (2) . Para el proceso de reclutamiento del personal (Bajo la modalidad D.L. 728 – D.S. 003-97-TR). Según la directiva planteada se ha demostrado a través del cuadro N° 04 y el gráfico N° 03, muestra que el 100% de los

encuestados respondieron que siempre perciben los beneficios de un contrato bajo la modalidad D.L. 728.

Según (3), explica que la organización de personas es el proceso para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Según la teoría planteada se ha demostrado a través del cuadro N°06 y el gráfico N°05, donde el 98.70% de los encuestados, respondieron que siempre su jefe inmediato le orienta respecto a su correcto desempeño.

Según (3), Indica que la recompensa a las personas es si las personas se sienten motivadas y recompensadas por la organización, ayuda a la organización a decidir quién debe recibir recompensas, como aumentos de salario o promociones, o a decidir quién debe ser separado de la organización. Según la teoría planteada se ha demostrado a través del cuadro N°07 y el gráfico N°06, donde el 100% de los encuestados respondieron que siempre reciben su remuneración de acuerdo a su cronograma de pago. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°24 y el gráfico N°23, donde el 91,56% de los encuestados, respondieron que siempre se sienten comprometidos con los objetivos de la organización.

Según (3), refiere que desarrollar a las personas es capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal, implica la formación, desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad que a su vez favorece al trabajador. Según la teoría planteada se ha demostrado a través del cuadro N°10 y el gráfico N°09, donde el 79,22% de los encuestados, respondieron que siempre la empresa tiene un buen sistema de ascensos. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°21 y el gráfico N°20, muestra que el 99,35% de los encuestados respondieron que el liderazgo aplicado en SEDA Huánuco, está orientado a lograr una meta en conjunto.

Según (3), refiere que retener a las persona es el proceso para crear condiciones ambientales y

psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas dentro de una organización. Según la teoría planteada se ha demostrado a través del cuadro N°12 y el gráfico N°11, muestra que el 98.05% de los encuestados, respondieron que siempre existen buenas relaciones entre los trabajadores. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°26 y el gráfico N°25, que muestra el 98.05% de los encuestados opina que siempre se informa a los trabajadores acerca de todas las decisiones que afectan sus vidas y la vida de la empresa, evidenciando la buena comunicación.

Según (3), define auditar a las personas como los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados todo con el fin de tomar buenas decisiones. Según la teoría planteada se ha demostrado a través del cuadro N°13 y el gráfico N°12, muestra que el 98.05% de los encuestados, respondieron que la empresa siempre utiliza sistemas para mejorar el servicio que brinda. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°23 y el gráfico N°22 que muestra el 91.56% de los encuestados se siente siempre motivado en su puesto de trabajo.

CONCLUSIONES

- En el cuadro N°27 se muestra la relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, luego de medir las variables donde a través del coeficiente de correlación de Pearson (0.627), se obtuvo un valor de significancia bilateral de (0.000) que es menor a 0.05; por lo que se puede afirmar que la Gestión del Talento Humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Del mismo modo, según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N° 12 y el gráfico N° 11, muestra que el 98.05% de los 154 encuestados respondieron que siempre consideran que existen buenas relaciones entre los trabajadores. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°16 y el gráfico N°15, donde el 99,35% de los 154 encuestados, respondieron que siempre realizan su trabajo a tiempo. Demostrando que la mayoría de talentos está en el puesto que

debe de estar. Así mismo, en el Anexo 04 se pudo observar que el clima laboral es aceptable por lo que se concluye que la actual forma de trabajar con el talento humano es positivo y en la medida que está operando lo hace a favor del trabajador.

- En el cuadro N°28 se muestra la relación positiva entre la integración de personas y el desempeño laboral, luego de medir las variables donde a través del coeficiente de correlación de Pearson (0.277), se obtuvo un valor de significancia bilateral de (0.001) que es menor a 0.05; por lo que se puede afirmar que la integración de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Así mismo, según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N° 04 y el gráfico N° 03, muestra que el 100% de los encuestados respondieron que siempre perciben los beneficios de un contrato bajo la modalidad D.L. 728. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°25 y el gráfico N°24, donde 96,10% de los encuestados, respondieron que siempre fueron informados sobre la filosofía de trabajo. Del mismo modo en el Anexo 04 se pudo observar que todo concurso que se da dentro de la empresa es para un contrato fijo sólo de 6 meses para empezar de ahí pueden ser otros 6 meses más y posteriormente de 12 meses, pero cada vez que hacen un contrato pues proceden a la liquidación de sus beneficios lo que se busca que no exista el vínculo laboral quizás por el momento y si tienen todo los beneficios, si se da lo que es la ley 728 (solo cuando desean hacer contrato de locación de servicios lo hacen por 3 meses inicialmente lo que sería el periodo de prueba). Lo que comprueba que existe gestión dentro de la parte de la legalidad de los contratos y eso genera bienestar en los trabajadores.
- En el cuadro N°28 se muestra la relación positiva entre la organización de personas y el desempeño laboral, luego de medir las variables donde a través del coeficiente de correlación de Pearson (0.263), se obtuvo un valor de significancia bilateral de (0.001) que es menor a 0.05; por lo que se puede afirmar que la organización de personas se relaciona positivamente con el desempeño

laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Del mismo modo, según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N°06 y el gráfico N°05, donde el 98.70% de los encuestados, respondieron que siempre su jefe inmediato le orienta respecto a su correcto desempeño. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°19 y el gráfico N°18, donde el 98.70% de los encuestados respondieron que siempre realizan trabajos en conjunto con sus compañeros de acuerdo a los objetivos de la empresa. Del mismo modo en el Anexo 04 se pudo observar que el jefe inmediato orienta respecto al correcto desempeño laboral; Ya que, es una de las funciones establecidas en el MOF de todos los que desempeñan el cargo de jefe inmediato.

- En el cuadro N°28 se muestra la relación positiva entre recompensar a las personas y el desempeño laboral, luego de medir las variables donde a través del coeficiente de correlación de Pearson (0.411), se obtuvo un valor de significancia bilateral de (0.000) que es menor a 0.05; por lo que se puede afirmar que recompensar a las personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Del mismo modo, según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N°07 y el gráfico N°06, muestra que el 100% de los 154 respondieron que siempre reciben su remuneración de acuerdo a su cronograma de pago. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N° En el cuadro N°24 y el gráfico N°23, donde el 91,56% de los encuestados, respondieron que siempre se sienten comprometidos con los objetivos de la organización. Del mismo modo en el Anexo 04 se pudo observar que el pago de las remuneraciones se cumple de acuerdo al cronograma establecido, todos los 30 de cada mes se realizan los abonos a las cuentas bancarias de los trabajadores incluso se observa que si hay liquidez entre del 25 y 28 de cada mes ya están pagando. Lo que evidencia una buena gestión interna dentro de la empresa a favor del trabajador.
- En el cuadro N°28 se muestra la relación positiva entre desarrollar a las personas y el desempeño laboral, luego de medir las

variables donde a través del coeficiente de correlación de Pearson (0.312), se obtuvo un valor de significancia bilateral de (0.000) que es menor a 0.05; por lo que se puede afirmar que desarrollar a las personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Del mismo modo, según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N°10 y el gráfico N°09, muestra que el 79,22% de los encuestados, respondieron que siempre la empresa tiene un buen sistema de ascensos. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°21 y el gráfico N°20, muestra que el 99,35% de los 154 encuestados respondieron que el liderazgo aplicado en SEDA Huánuco está orientado a lograr una meta en conjunto. Del mismo modo en el Anexo 04 se pudo observar que actualmente la empresa no tiene un buen sistema de ascensos; Ya que, los cargos altos están ocupados por personas nombradas que tienen más de 30 años de servicio y que para poder ascender formalmente pues tienen que jubilarse, lo que si sucede es que cada vez que ellos se ausentan o salen de vacaciones encargan el puesto a alguna persona del mismo área que tiene las condiciones de poder ascender a futuro.

- En el cuadro N°28 se muestra la relación positiva entre retener a las personas y el desempeño laboral, luego de medir las variables donde a través del coeficiente de correlación de Pearson (0.461), se obtuvo un valor de significancia bilateral de (0.000) que es menor a 0.05; por lo que se puede afirmar que retener a las personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Del mismo modo, según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N°12 y el gráfico N°11, muestra que el 98.05% de los 154 encuestados, respondieron que siempre existen buenas relaciones entre los trabajadores. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°26 y el gráfico N°25, que muestra el 98.05% de los encuestados opina que siempre se informa a los trabajadores acerca de todas las decisiones que afectan sus vidas y la vida de la empresa, evidenciando la buena comunicación. Del mismo modo en el Anexo

04 se pudo observar que al hablar de clima laboral depende del área y del jefe inmediato que se tenga. Pero a nivel general el clima laboral es aceptable.

- En el cuadro N°28 se muestra la relación positiva entre auditar a las personas y el desempeño laboral, luego de medir las variables donde a través del coeficiente de correlación de Pearson (0.146), se obtuvo un valor de significancia bilateral de (0.043) que es menor a 0.05; por lo que se puede afirmar que auditar a las personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Empresa Seda Huánuco, sede central – 2017. Del mismo modo, según las encuestas realizadas, el resultado del cuadro N°13 y el gráfico N°12, muestra que el 98.05% de los encuestados, respondieron que la empresa siempre utiliza sistemas para mejorar el servicio que brinda. En tal sentido se ha contrastado la hipótesis planteada como se observa en el cuadro N°23 y el gráfico N°22 que muestra el 91.56% de los encuestados se siente siempre motivado en su puesto de trabajo. Del mismo modo en el Anexo 04 se pudo observar que cada colaborador tiene su cuenta de correo institucional pero no todos lo utilizan como medio de comunicación interna, otros usan más su correo particular y a la vez manejamos un software de noticias y/o publicaciones donde a veces te ponen las reuniones que va a ver, o fechas de corte de servicio, o si se va tener alguna visita importante en la empresa etc.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alles, M. A. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires - Argentina: Ediciones Granica S.A.
2. Directiva N° 008 – 2016-GG – Seda Huánuco S.A
3. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México - Distrito Federal: Mc Graw Hill.
4. Inca Allccahuaman, K. (2015). *Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de ciencias de la Empresa. Obtenido de Gestión del talento humano y su relación con el*

desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Alcahuaman-Gertion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

5. Oscoco Peralta, H. (2014). Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa. Obtenido de Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurimac, 2014: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

mariaastrid21@hotmail.com